

## *La suppression des inégalités salariales et l'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel*

### **Action 2 : Mettre en place des outils de GRH novateurs**

#### **Objectifs poursuivis**

- Mobiliser et qualifier les actions des CDG en la matière (vie paritaire, expertise RH, procédures réglementaires)
- Permettre aux collectivités de mettre en œuvre une politique RH exemplaire

#### **Mesures**

→ **Définir avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences nécessaires pour occuper le poste**

- **Dans la rédaction des fiches de poste :**
  - Ne faire aucune référence à un genre spécifique
  - Féminiser ou masculiniser les noms de métiers
  - Veiller à rester neutre dans les fiches de poste et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes
- **Dans la mise en œuvre des entretiens professionnels ou d'entretiens individuels :**
  - Mettre en place un référentiel d'évaluation des compétences fondés sur des critères cohérents, évaluables et objectifs, clairement définis et expliqués
  - Former les évaluateurs à l'exercice de l'entretien professionnel et à la non-discrimination et rappeler notamment les critères prohibés
  - Sensibiliser les évaluateurs (agents encadrants) à neutraliser les absences des agents liées à la parentalité
  - Inciter les évaluateurs à recevoir chaque agent individuellement avant et au retour d'un congé familial
- **Dans le cadre de la formation :**
  - Mettre en place des indicateurs (par âge, sexe, type d'emploi, filières...) pour suivre le dispositif de formation et pouvoir identifier éventuellement les sources de discrimination en la matière
  - Analyser les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation

- Communiquer chaque année sur les possibilités de formation
- Accompagner les personnels dans l'utilisation des outils mis à leur disposition pour connaître les dispositifs de formation et définir leurs besoins

- **Dans le cadre du déroulement de carrière :**

- Mettre en place une démarche de sensibilisation/formation/action en matière d'égalité professionnelle (réseau CDG)
- Développer une politique de mobilité interne alliant mixité des métiers et évolution des parcours professionnels, en particulier s'agissant des métiers soumis à une importante pénibilité et à une usure physique et/ou psychique
- Proposer au cas par cas à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins un an une action de formation d'adaptation à l'emploi ainsi qu'un planning spécifique de formation

## Période de mise en œuvre

A partir de 2015